

得出一个统一的结论,究竟是同质性还是异质性的高层管理团队有利于企业绩效,仍需要作进一步的实证研究。

三、结语

高管薪酬和团队特征与企业绩效的关系研究,是战略管理和人力资源管理的重要内容。国内外相关的理论和实证研究,也非常丰富。但是,对于高管薪酬和团队特征影响企业绩效的内在机制研究,却往往被忽视。本文以代理理论、管家理论和分配正义理论等为指导,从薪酬水平、薪酬构成、薪酬差距和薪酬与其他

因素的相互作用等方面,具体阐述了薪酬影响企业绩效的内在机制;同时,以高管梯队理论等为基础,从高管团队的规模、年龄、教育、任期和异质性等方面,论述了高管团队特征是如何影响企业绩效的。这对于打开高管薪酬、团队特征和企业绩效之间关系的“黑箱”,进一步做好相关的实证研究,具有重要的意义。

本文作者:中国社会科学院研究生院副教授、硕士研究生导师
责任编辑:赵俊

How the Compensation and Characteristics of Top Manager Team Impact Enterprise Performance

Zhao Rui

Abstract: On the basis of the agency theory, stewardship theory and distributive justice theory, and from the aspects of compensation level, compensation structure and compensation gap, this article describes how compensation impacts on enterprise performance. At the same time, under the direction of the upper echelons theory, it discusses how the characteristics such as the size, age, education, tenure and heterogeneity of top manager team affect enterprise performance. This will help to open the “black box” concerning the compensation, team features and enterprise performance, and further improve the related empirical studies.

Key words: compensation; TMT (top manager team); enterprise performance

观点选萃

“距离悖论”在我国失效原因探析

梁国越

广西民族大学管理学院 2008 级硕士研究生梁国越指出:

所谓距离悖论,是指公民对政府的信任高低与政府层级的大小形成了反比关系:公民对低层级的政府及其官员持高信任态度,对高层级政府持低信任态度。距离悖论是西方国家公民对政府及其官员的亲疏感所表现出来的具有规律性的政治心理和行为,因而对西方国家公民政治参与中出现的一些政治现象能够做出合理的解释。

但我国政治生活中民众对政府及其官员的亲疏感却强烈凸显出反距离悖论:我国民众对低层级的政府及其官员持低信任态度,对高层级政府持高信任态度。产生这种反距离悖论现象的原因是什么?这与“自上而下”的官员选拔制度、“官本位”的政绩考核制度、距离远近对判断的影响、“上有政策,下有对策”的政策走样有关。因而只有从选拔政治向选举政治转型,推进干部人事制度改革;加大人民满意度在政绩考核中的权重,完善政绩考核指标;严惩“上有政策,下有对策”的政策走样,确保政策的有效执行;提高公民对政治体系的认识,消除距离远近对判断产生的影响,才有可能消除公民对政府信任的反距离悖论现象,达到善治政府的目的。

(赵俊 摘编)